



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2017 / 2018
Convocatoria: Julio

NORMATIVA Y EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA

REGULATIONS AND EVOLUTION OF GENDER INEQUALITY IN THE LABOR MARKET IN SPAIN

Realizado por: José Enrique Morales Afonso

Tutorizado por: Noemí Padrón Fumero

Departamento: Economía aplicada y métodos cuantitativos

Área de conocimiento: Economía

CONTENIDO:

INTRODUCCIÓN:.....	6
DISCRIMINACIÓN LABORAL: Concepto y tipos.....	7
DESIGUALDAD LABORAL: Concepto y consecuencias.	8
NORMATIVA EUROPEA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:.....	11
NORMATIVA LABORAL DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:.....	11
LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.....	12
ANÁLISIS DE LA OFERTA, LA DEMANDA Y EL DESEMPLEO DE MUJERES Y HOMBRES EN ESPAÑA	15
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD:.....	15
CONCEPTO DE OCUPACIÓN Y EVOLUCIÓN:.....	25
NÚMERO DE PARADOS Y TASAS DE PARO:	41
EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA Y EVOLUCIÓN:.....	47
CONCLUSIÓN:	50
REFERENCIAS:	51

ÍNDICE DE GRÁFICAS:

GRÁFICA 1A: Índice de segregación en España, 2011-2017.....	10
GRÁFICA 1: Evolución del número de activos hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	18
GRÁFICA 2: Tasa de actividad de hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	19

GRÁFICA 3: Evolución del número de activos hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	20
GRÁFICA 4: Tasa de actividad de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	21
GRÁFICA 5: Tasa de actividad de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	22
GRÁFICA 6: Tasa de actividad de hombres y mujeres por nacionalidad en España, 2006-2017.....	23
GRÁFICA 7: Tasa de actividad de hombres y mujeres por nivel de formación alcanzado en España, 2014-2017.....	24
GRÁFICA 8: Tasa de actividad de hombres y mujeres por nivel de formación alcanzado en España, 2014-2017.....	24
GRÁFICA 9: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	28
GRÁFICA 10: Tasa de empleo de hombres y mujeres en España y brecha de género, 2006-2017.....	30
GRÁFICA 11: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	31
GRÁFICA 12: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	32
GRÁFICA 13: Tasa de empleo de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	33
GRÁFICA 14: Brecha de género de la ocupación de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	33
GRÁFICA 15: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por nacionalidad en España, 2006-2017.....	35

GRÁFICA 16: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por nivel de formación en España, 2014-2017.....	36
GRÁFICA 17: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por nivel de formación en España, 2014-2017.....	36
GRÁFICA 18: Tasa de empleo de hombres y mujeres por nivel de formación en España, 2014-2017.....	37
GRÁFICA 19: Brecha de género de la ocupación de hombres y mujeres por nivel de formación en España, 2014-2017.....	38
GRÁFICA 20: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por tipo de jornada en España, 2006-2017.....	39
GRÁFICA 21: Evolución del número de ocupados hombres y mujeres por situación profesional en España, 2011-2017.....	40
GRÁFICA 22: Evolución del número de parados hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	41
GRÁFICA 23: Tasa de paro de hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	42
GRÁFICA 24: Tasa de paro de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	43
GRÁFICA 25: Tasa de paro de hombres y mujeres por grupos de edad en España, 2006-2017.....	44
GRÁFICA 26: Evolución del número de parados hombres y mujeres por tiempo de búsqueda de empleo en España, 2006-2017.....	45
GRÁFICA 27: Evolución del número de parados hombres y mujeres por tiempo de búsqueda de empleo en España, 2006-2017.....	45
GRÁFICA 28: Evolución del número de inactivos hombres y mujeres en España, 2006-2017.....	48

ABSTRACT

In this work I analyze the issue of inequality between men and women in the labor market in Spain in the period between 2006 and 2017 using information provided by the National Institute of Statistics of Spain (INE). For this, the main labor market indicators are used (activity, occupation, unemployment and inactivity). I also review the European, constitutional and by Organic Law 3/2007, of March 22, for effective equality between men and women, where you can get a vision of the regulations surrounding this current issue.

RESUMEN

En este trabajo, se aborda la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo en España en el periodo comprendido entre 2006 y 2017, a través, de la información proporcionada por el Instituto nacional de estadística de España (INE). Para ello se utilizan los principales indicadores (actividad, ocupación, paro e inactividad). También se hará un recorrido por la normativa europea, constitucional y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, donde se podrá obtener una visión de la normativa que rodea a este tema de actualidad.

INTRODUCCIÓN:

En este trabajo, se analizará la evolución de la mujer en comparación con el colectivo masculino del mercado de trabajo en España, en el período comprendido entre 2006 y 2017.

Hay que tener en cuenta, que a pesar de que la evolución de la brecha de género es favorable y han ido mejorando diversos factores como la Tasa de actividad de la mujer, sin menoscabo de las evidentes pérdidas de empleo que han venido acarreadas por la crisis económica, la mayor proximidad en términos cuantitativos del empleo femenino respecto del masculino no ha impedido que la diferencia en puestos de relevancia se mantenga, reflejándose por tanto una gran segregación vertical en el mercado de trabajo.

Las condiciones de trabajo en este periodo, tampoco han sido del todo igualitarias, teniendo la mujer una mayor precariedad laboral en comparación con el hombre.

Actualmente, a pesar del desarrollo de las diferentes y variadas políticas de igualdad, tendentes a la consecución de la equiparación efectiva entre mujeres y hombres, muchas de ellas continúan en continuo conflicto con problemas como la temporalidad de sus contratos.

Por todo ello se analizarán diversos factores como la discriminación o la desigualdad en el empleo femenino, y se abordará la normativa constitucional y la ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. De la misma manera que utilizaremos el Instituto Nacional de Estadística para estudiar de una manera más detallada

aspectos como la actividad, ocupación, paro o inactividad de la mujer respecto del hombre en el panorama nacional.

DISCRIMINACIÓN LABORAL: Concepto y tipos.

Según la Organización Internacional del Trabajo “discriminar en el empleo y la ocupación es tratar a las personas de forma diferente y menos favorable debido a determinadas características como el sexo, el color de la piel, su religión, ideas políticas u origen social, con independencia de los requerimientos del trabajo” (Ribas Bonet :7)

No todas las conductas pueden ser determinadas como discriminatorias. Por ejemplo, si en un trabajo se produce una conducta que dé lugar a un trato diferente, pero esa conducta es requerida por el trabajo a realizar, estaríamos ante una conducta legítima. Tampoco se podrá tener por discriminación las medidas concretas que se tomen para asegurar la igualdad cuando se hubiera producido ya una conducta discriminatoria o todas aquellas diferencias se produzcan debido a la obtención de méritos de un individuo en un determinado trabajo.

“La discriminación en el lugar de trabajo se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de los salarios que se les pagan o de su acceso al trabajo” (Ribas Bonet: 7)

Podemos encontrar dos tipos de discriminación, la directa y la indirecta, la primera de ellas se produce cuando cualquier tipo de normativa o política excluye de manera explícita o produce una situación desfavorable para trabajadores teniendo en cuenta una opinión política, estado civil o

sexo de la persona afectada. La discriminación indirecta se produce cuando a pesar de llevar a cabo el cumplimiento de una norma o conducta de una manera legítima en apariencia produce efectos desfavorables a determinados grupos, sin que esto tenga relación con los requerimientos del trabajo

DESIGUALDAD LABORAL: Concepto y consecuencias.

La desigualdad laboral son las diferentes causas que dan lugar y explican las diferencias que se puedan producir entre hombres y mujeres en todos aquellos aspectos relacionados con el mercado laboral como el acceso a un trabajo, la permanencia en el mismo, las promociones o disfrutar de unas condiciones igualitarias en el mercado de trabajo.

Cuando hablamos de consecuencias, nos referimos a los resultados de los factores de desigualdad anteriormente mencionados que son los siguientes:

La primera de las consecuencias es una menor tasa de actividad de las mujeres

En segundo lugar, la desigualdad puede dar lugar a un mayor desempleo en el colectivo femenino.

En tercer lugar, se producen desigualdades en las condiciones laborales. Por ejemplo: las mujeres que tienen la posibilidad de acceder a un empleo tienen un mayor número de contratos temporales y con mayor precariedad que los hombres donde predomina una mayor contratación indefinida. Finalmente, otro factor a analizar es la discriminación salarial, uno de los principales problemas, ya que una mujer que realiza un trabajo de igual valor que un hombre recibe una retribución desigual. De hecho. “Las mujeres perciben un 30% menos de salario que los varones” (Alonso, Biencinto, Gómez, González, Soliva: 12)

Por otro lado, estos factores dan lugar a una clara segregación ocupacional. La segregación ocupacional, se refiere a la exclusión de un género, normalmente el femenino, de la posibilidad de avanzar profesionalmente hablando en determinadas actividades que la sociedad atribuye al otro. En el caso de las mujeres, las ocupaciones están bien definidas teniendo autonomía reducida en cuanto a la toma de decisiones, esto da lugar a un menor reconocimiento social y prestigio. Dentro de la segregación encontramos: la segregación ocupacional horizontal, se encuentra relacionada con la atribución tradicional al colectivo femenino de trabajos considerados para mujeres como puede ser la educación o la sanidad; y ella segregación ocupacional vertical, es decir, aquellas dificultades que encuentra una mujer en comparación con los hombres a la hora de poder ocupar un puesto de responsabilidad.

Formalmente, la segregación ocupacional se puede medir a través del índice de segregación ocupacional, que mide el porcentaje de mujeres (o de hombres) que tendrían que cambiar de ocupación para que estuvieran distribuidas entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los varones.

En el Gráfico 1, a continuación podemos observar el Índice de segregación ocupacional en España. Desde el año 2011 hasta el año 2016, la segregación ocupacional se ha reducido, del año 2016 al año 2017 la tendencia positiva de los años anteriores da paso a una tendencia negativa, lo que implica que un mayor número de mujeres (o de hombres) tendrían que cambiar de ocupación para encontrarse igual de distribuidas que los hombres o viceversa.

GRÁFICA 1A:

Instituto nacional de estadística (EPA)

Otro de los problemas que puede encontrarse una mujer derivados de los factores de desigualdad es la dificultad para ser autónomas y poder llevar a cabo una actividad empresarial. Además en el caso de conseguirlo, suele tratarse de pequeñas y medianas empresas de menos de 50 trabajadores (PYMES).

Uno de los temas más relevantes del siglo XXI, las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), tampoco son un punto fuerte para las mujeres. El sector de las TIC podría no solo ayudar a las mujeres a conseguir un empleo con mayor facilidad, sino que además podrían alcanzar empleos en sectores con mayor retribución y mejores condiciones laborales, además de mayor estabilidad en el empleo. De hecho “las estadísticas muestran una clara desigualdad en la participación de las mujeres, no tanto desde el punto de vista de usuarias, sino como generadoras de aplicaciones y creadoras de empresas de base tecnológica” (Alonso: 13)

Uno de los problemas que sigue siendo habitual hoy en día es el trabajo no remunerado de las mujeres. De hecho, mientras los hombres se dedican a actividades remuneradas, las mujeres siguen teniendo una amplia implicación en el hogar, lo que da lugar a una mayor dificultad de acceso al empleo y, por tanto, a la igualdad económica.

NORMATIVA EUROPEA DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO:

El principio de la prohibición de la discriminación es consustancial a la idea actual de la Unión Europea, la cual, parte del Tratado de Roma de 1957.

La discriminación por razón de sexo a nivel europeo se encuentra en la Directiva 2006/54, es además la que fundamenta la Ley Orgánica de igualdad que comentaremos próximamente

Desde la perspectiva laboral, esta directiva se refiere a la prohibición de la discriminación a las condiciones de acceso al empleo, a las condiciones del desarrollo del contrato y a la protección de la no discriminación en el acceso a derechos derivados de la extinción del contrato.

Uno de los aspectos fundamentales de esta directiva, es la protección de las condiciones igualitarias para puestos de semejante valor.

NORMATIVA LABORAL DE LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:

Antes de comenzar a desarrollar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, hay que tener en cuenta la protección de la mujer en la Constitución Española. La primera mención a la no discriminación se encuentra en el artículo 14 CE y dice así: "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo,

religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social."

Teniendo en cuenta el tema que nos ocupa, es de especial importancia el artículo 35.1 CE, este es más concreto, se encuentra ubicado en la sección 2ª De los deberes y derechos de los ciudadanos y dice: "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo"

LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

En este apartado se podrá hacer un recorrido por la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, centrándonos en el Título IV que hace referencia al derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

En el título preliminar se encuentra el objeto de la ley donde se destaca la igualdad en cuanto a la dignidad humana, los derechos y los deberes, obligaciones que deberán de ser aplicadas a toda persona física o jurídica que actúe en territorio español.

En el título primero nos habla del principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, hay tres artículos de especial relevancia debido al tema a tratar, el artículo 3 referido a la igualdad de trato entre hombres y mujeres donde se hace referencia a que la igualdad efectiva no se puede lograr de otra manera que eliminando cualquier tipo de discriminación (directa, indirecta, por la condición de hombre o mujer, la maternidad, el simple hecho de tener familia o el estado civil).

En este mismo título cabe destacar el artículo 5 referido a la igualdad de trato y de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo. En el mismo podemos encontrar que la aplicabilidad de este principio se llevará a cabo tanto en el empleo público como en el privado teniendo en cuenta la normativa aplicable a cada uno de ellos, teniendo en cuenta que no se contemplará como discriminación en el acceso al empleo ni a la formación, cuando aún tratándose de un tema en el que el sexo se encuentre relacionado, la naturaleza de la actividad o el contexto de la misma lo constituya como un requisito indispensable, siempre de manera legítima y proporcionada.

Las consecuencias ante una conducta de trato discriminatorio se contemplan en el artículo 10, las cuales, darán lugar a la nulidad de los actos y cláusulas discriminatorias, sin menoscabo de la correspondiente responsabilidad, reparación o indemnización del daño causado.

El título II se encuentra relacionado con las políticas públicas de igualdad, en su capítulo I. Haremos un prevé mención del artículo 14 relacionado con los criterios generales de actuación de los poderes públicos para tener un ligero conocimiento de la intervención de las administraciones públicas en esta materia, para abordar ya de manera más concisa el título IV.

El artículo 14, anteriormente mencionado dice que los poderes públicos actuarán: conforme a la constitución en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres; respetarán el principio de igualdad y de oportunidad intentando incrementar el crecimiento empresarial del colectivo femenino; las diferentes administraciones deberán colaborar para respetar los principios anteriormente mencionados; las candidaturas electorales deberán ser igualitarias en su composición; se deberá tener en cuenta la vulnerabilidad de las mujeres que han migrado, discapacitadas etc.; se

deberá proteger la maternidad en todo lo referido a ella; se deberá asegurar la conciliación familiar en cuanto al trabajo; la administración deberá entablar lazos con asociaciones femeninas; y, finalmente, deberá fomentar la igualdad en las relaciones particulares; así como utilizar un lenguaje que no permita la distinción entre hombres y mujeres siempre que esta sea negativa.

El título IV referido al trabajo en igualdad de condiciones nos habla en su capítulo primero de la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, en el artículo 42 se hace mención al programa de mejoras para la empleabilidad de las mujeres siendo uno de los objetivos aumentar el número de mujeres empleadas y avanzar en aquellas políticas para lograr una verdadera igualdad entre hombres y mujeres, para conseguirlo se deberá de mejorar el empleo femenino y conseguir una mayor duración en el puesto cuando consigan acceder a él. Por otro lado, en su apartado dos nos habla de los programas de inserción laboral, que deberán de ser aplicados para todas las mujeres independientemente de su edad comprendiendo todos los niveles educativos. Este tipo de programas se podrá aplicar a colectivos o números determinados de mujeres cuando así lo requiera el caso.

El artículo 43 referente a la igualdad en cuanto a la negociación colectiva, establece que la negociación colectiva podrá servir de ayuda utilizándose de manera positiva para favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral.

**PRINCIPALES INDICADORES DEL MERCADO DE TRABAJO:
OFERTA, DEMANDA Y DESEMPLEO DE MUJERES Y
HOMBRES EN ESPAÑA**

**EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN ACTIVA Y DE LAS TASAS DE
ACTIVIDAD:**

La población activa muestra la oferta de trabajo en una economía o región. La oferta de trabajo es creciente, es decir, cuantos mayores son los salarios, mayor número de personas deseará ofrecer trabajo o más horas de trabajo. En ese sentido, la oferta de trabajo responde normalmente a los ciclos económicos, la tasa de actividad mostró una elevada resistencia al descenso durante la última crisis y ello pese al fuerte incremento del desempleo observado en la economía española.

La población activa es un indicador que determina el número de personas de unas edades determinadas que, en un período de referencia dado, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos o que están disponibles y hacen gestiones para incorporarse a dicha producción. Es decir, la oferta de trabajo.

En la Encuesta de Población Activa el grupo de edad considerado es 16 y más años, dado que los 16 años es el límite de escolarización obligatoria y la edad mínima legal para trabajar. Según que el período de referencia sea largo (de doce meses, por ejemplo) o corto (de una semana

como máximo) quedará reflejada una situación habitual o coyuntural, respectivamente. En la EPA, dado su carácter periódico, se opta por lo segundo, tomando la semana como período de referencia. En la EPA, por tanto, la población económicamente activa comprende todas las personas de 16 o más años que durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que corresponde realizar la entrevista según el calendario de la Encuesta) satisfacen las condiciones necesarias para su inclusión entre las personas ocupadas o paradas, según se define más adelante. La población activa recogida en la Encuesta queda subdividida en: - Fuerzas Armadas, constituidas por los profesionales del Ejército (no incluía a los que realizaban el servicio militar obligatorio cuando éste existía). - Población activa civil, constituida por el resto de la fuerza de trabajo. Un colectivo relacionado con la población económicamente activa es el potencial de activos, que está formado por la población económicamente activa y por los activos potenciales. (Encuesta de población activa, metodología 2005. INE)

Entre el año 2006 y 2008 se produce un crecimiento de la población activa tanto de hombres como de mujeres. Ese incremento es continuación del ciclo de crecimiento económico en España en la primera década del SXXI. De hecho, más de la mitad de la población en edad de trabajar pertenecía a la población activa. La incorporación de la mujer al mercado laboral debido a la disminución de la tasa de natalidad.

El aumento de las tasas de actividad femenina, se produce por el aumento de los salarios reales de las mujeres, estos han aumentado a largo plazo, debido principalmente a que han adquirido más cualificaciones gracias a los estudios. Otro factor destacable son los cambios de las preferencias a favor del trabajo remunerado debido a la mejora de la

legislación hacen que este trabajo remunerado sea más atractivo que las labores domésticas.

En el año 2008 comienza el descenso del número de activos para el colectivo masculino (a excepción del año 2010), debido al descenso de los salarios y las ganancias reales, en el caso de los varones de edad avanzada el efecto renta ha sido más poderoso que el efecto sustitución, por lo que muchas personas han elegido más ocio en forma de jubilación. A partir del año 2016 se ha vuelto a incrementar la población activa en España, debido a la recuperación económica.

En el caso del colectivo femenino, del año 2006 al 2012 se mantiene una tendencia positiva, pero a partir de mitades del año 2012 hasta el año 2014 se mantiene el número de mujeres activas, debido entre otros factores a la crisis económica

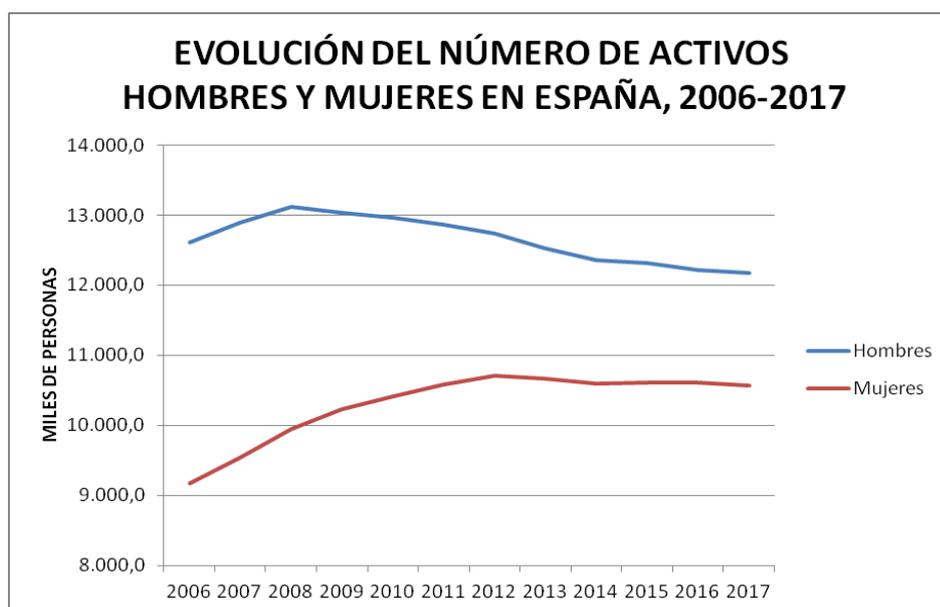
De hecho, este desigual comportamiento entre activos hombres y mujeres en España en el periodo de crisis económica puede explicarse por comportamientos que responden al ciclo económico.

En primer lugar, el efecto del trabajador desanimado, efecto que sugiere que durante las recesiones algunos trabajadores desempleados, se muestran tan pesimistas respecto a la posibilidad de encontrar trabajo a cambio de un salario aceptable que dejan de buscar trabajo activamente, lo que ha dado lugar al abandono de la actividad de muchas mujeres.

En segundo lugar, el efecto del trabajador añadido, la idea de que cuando el que sustenta principalmente a la familia pierde el empleo, otros miembros entrar temporalmente en la población activa con la esperanza de encontrar trabajo a fin de contrarrestar la disminución de la renta familiar, lo cual, ha contribuido a que muchas mujeres que estaban inactivas se

incorporen al mercado de trabajo con el objetivo de mantener la renta familiar (ante la pérdida del empleo de sus conyuges). (Gráfica 1)

GRÁFICA 1:



Instituto nacional de estadística (EPA)

La tasa de actividad es el cociente, en porcentaje, entre el número total de activos y la población total.

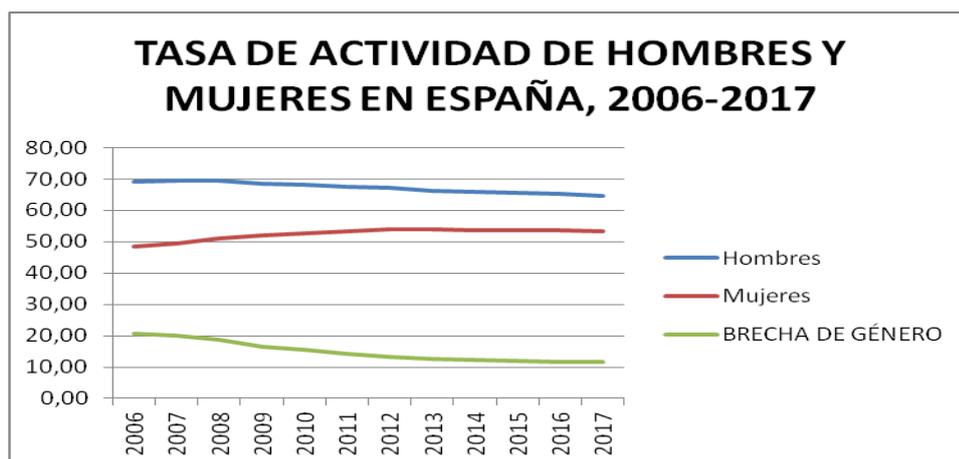
La tasa de actividad de los hombres decrece desde el año 2008 de manera constante, debido a la crisis financiera y económica que comienza en el 2008 en España, la cual, destruye millones de empleos. Al cerrar las empresas caen mucho los salarios y a menor salario, menor oferta de trabajo de los hombres.

La tasa de actividad femenina, se ha mantenido en constante crecimiento desde el año 2006, ya que, el comportamiento de la actividad femenina es claramente procíclico, dentro de su tendencia secular

ascendente. Las variaciones cíclicas hacen que la tasa oficial de desempleo subestime el desempleo durante las recesiones cíclicas.

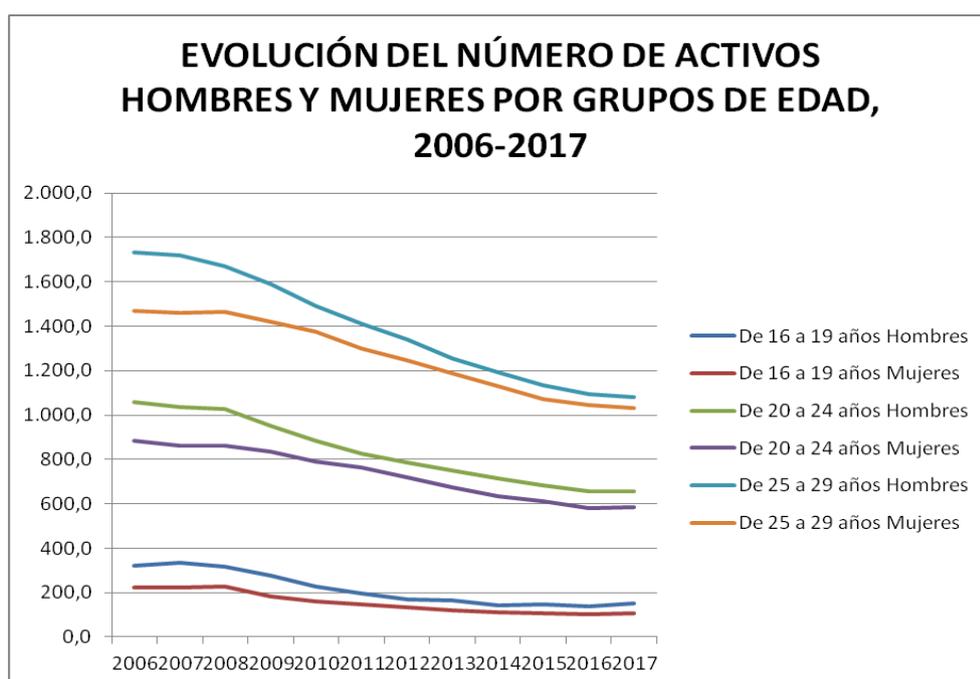
El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Se obtiene de la diferencia entre la tasa de actividad masculina y la femenina. Como se puede apreciar, a partir del año 2007, la brecha de género no ha dejado de reducirse, lo que indica que la desigualdad entre hombres y mujeres disminuye cada año hasta 2017. (Gráfica 2)

GRÁFICA 2:



Instituto nacional de estadística (EPA)

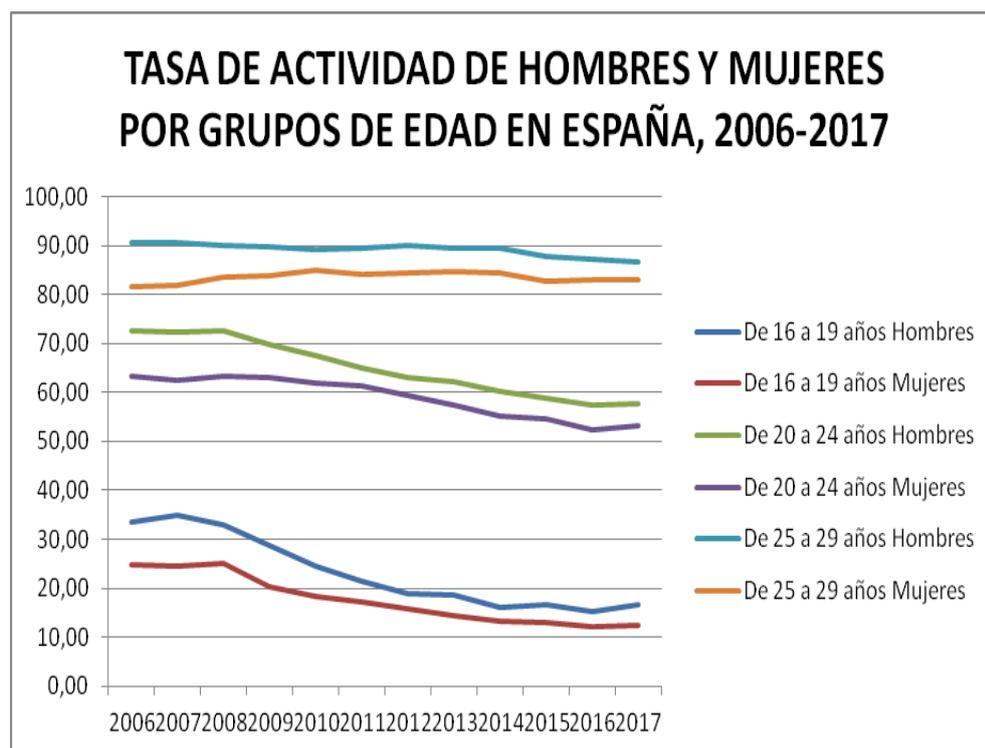
El número de activos hombres y mujeres por grupos de edad desde los 16 a los 29 años es descendente, una de las causas que ha producido esta caída, es la diferenciación en los estudios, cada vez más jóvenes tienen la meta de continuar los estudios por el escaso empleo debido a la inestabilidad del mercado laboral, con el fin de estar más preparados y tener más posibilidades de contratación en el futuro (Gráfica 3)

GRÁFICA 3:

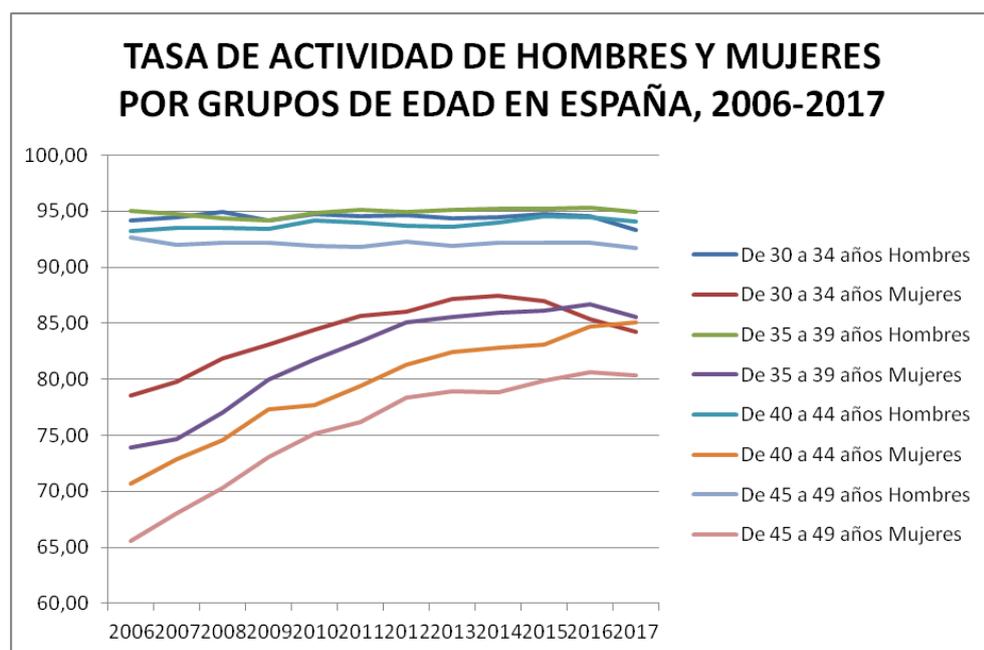
Instituto nacional de estadística (EPA)

Como podemos observar de los 16 a los 24 años, la tasa de actividad de hombres y mujeres desciende, debido a la intensificación y la prolongación de la escolarización, pero de los 25 a los 29 años la tasa de actividad de ambos sexo se mantiene estable, incluso incrementándose de 2006 a 2014 en el caso de las mujeres.

En la gráfica 6 comentaremos porqué a partir de esta edad se empieza a estabilizar la tasa de actividad para posteriormente incrementarse a medida que se tiene una edad entre los 30 y los 49 años. (Gráfica 4)

GRÁFICA 4:**Instituto nacional de estadística (EPA)**

En el gráfico 6 podemos observar como la tasa de actividad femenina es creciente en comparación con la masculina que permanece constante. Una de las razones de que la tasa de los mayores de 25 años sea creciente, puede ser que terminan los estudios durante ese periodo y se encuentran dispuestos a ofrecer su fuerza de trabajo, o la obligación por la formación reciente de una familia para conseguir así la subsistencia de esta, en el caso del colectivo femenino este aumento se debe a las mujeres casadas. (Gráfica 5)

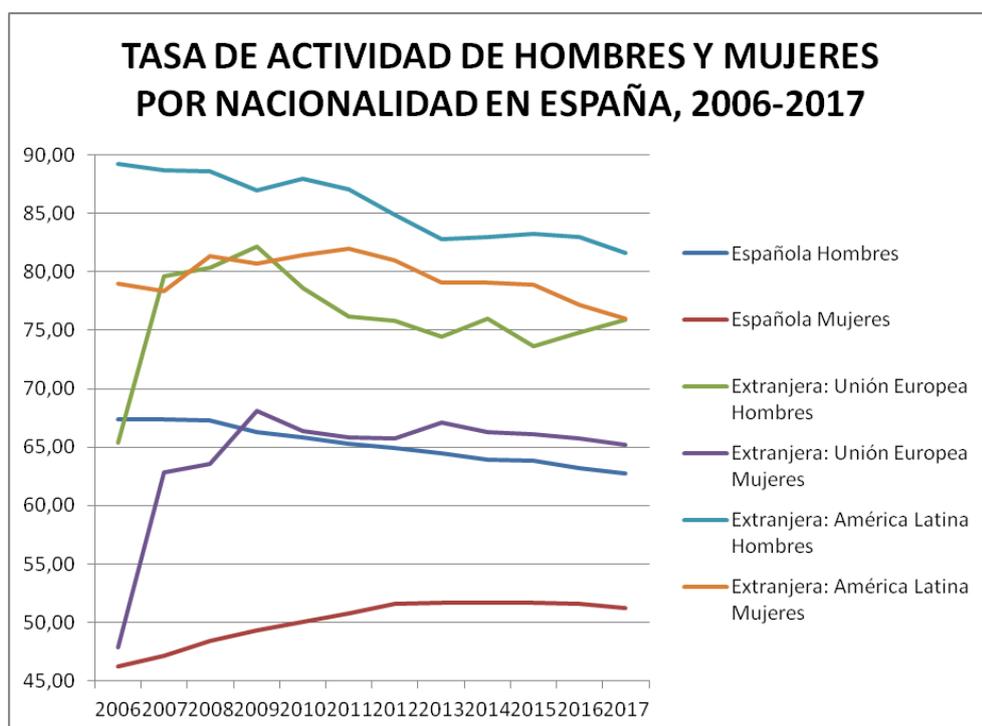
GRÁFICA 5:

Instituto nacional de estadística (EPA)

La población española, presenta una tasa de actividad más elevada cuando hablamos de hombres que de mujeres, a pesar, de una bajada de aproximadamente un 5% entre 2006 y 2017. Las mujeres españolas son las que tienen la menor tasa de actividad, incluso por debajo de los extranjeros de la Unión Europea o de América latina. Lo llamativo es que encontramos más activos hombres y mujeres no pertenecientes a la Unión Europea, que pertenecientes a ella, pudiendo parecer más probable que por cercanía y facilidades como la libre circulación debieran tener una mayor actividad, esto no es así debido en gran parte a causas como la contratación ilegal

aprovechada por muchas empresas para incorporar nuevos trabajadores a salarios por debajo del mínimo establecido legalmente. (Gráfica 6)

GRÁFICA 6:



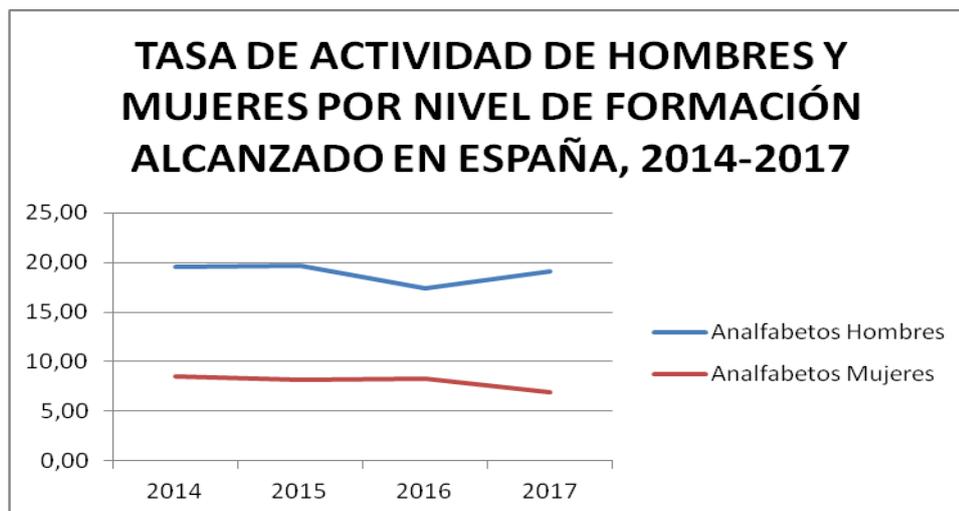
Instituto nacional de estadística (EPA)

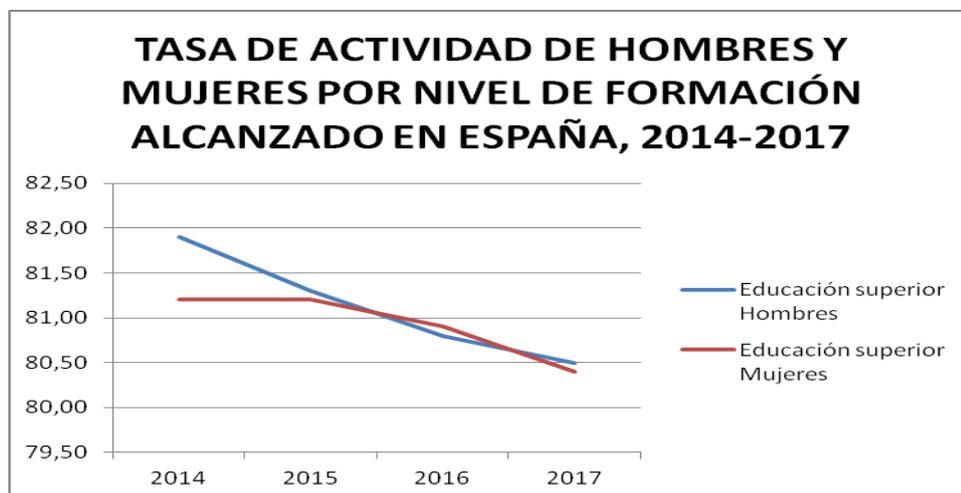
La tasa de actividad crece a medida que lo hace también el nivel de estudios, es decir, a mayor nivel de estudio, mayor tasa de actividad. El modelo del capital humano de Gary Becker predice que a mayor inversión en capital humano (es decir, en educación) por parte del individuo, aumenta la probabilidad de que ofrezca trabajo (sea activo). La hipótesis de la selección, sugiere que la educación afecta a las ganancias, pero no porque altere la productividad de los estudiantes en el mercado de trabajo, sino

porque lo clasifica y etiqueta de tal forma que determina su colocación y por tanto sus ganancias.

De esta gráfica, también podemos observar como por regla general, los varones tienen una tasa de actividad superior, pero a medida que el nivel de formación va siendo más alto estas diferencias se van reduciendo, como por ejemplo en el caso de los estudios superiores donde las mujeres llegan a superar ligeramente a los hombres en el año 2016. Esto implica que a medida que aumenta el nivel de formación de las mujeres en España, aumenta también la tasa de actividad femenina. (Gráfica 7 Y 8)

GRÁFICA 7 Y 8:





Instituto nacional de estadística (EPA)

CONCEPTO DE OCUPACIÓN Y EVOLUCIÓN:

El número de ocupados formado por todas aquellas personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han tenido un trabajo por cuenta ajena o han ejercido una actividad por cuenta propia, según las definiciones dadas a continuación.

A) Son personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas todas las que entren en las siguientes categorías:

a1) trabajando: personas que durante la semana de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexas, en metálico o en especie.

a2) con empleo pero sin trabajar: personas que, habiendo ya trabajado en su empleo actual, estén ausentes del mismo durante la semana de referencia y mantengan un estrecho vínculo con él. La fuerza de este vínculo se determina de acuerdo con la creencia del entrevistado en

reincorporarse o no a la empresa y de acuerdo con el periodo de ausencia o la percepción o no de algún tipo de remuneración.

En este apartado, nos encontramos con las siguientes posibilidades:

- Las personas ausentes de su trabajo por causa de enfermedad o accidente, vacaciones o licencia de maternidad, se consideran como personas con trabajo.
- Las ausentes por tener contratos fijos discontinuos, por ser trabajadores estacionales o por estar en espera para incorporarse a un nuevo empleo, se consideran sin empleo.
- Las ausentes por otros motivos distintos de los anteriores (por ejemplo: estar disfrutando una excedencia por nacimiento de un hijo, tener jornada de verano u horario flexible, estar desempeñando actividades de representación sindical, mal tiempo, paro parcial por razones técnicas o económicas, expediente de regulación, estar en huelga o conflicto laboral, haber recibido enseñanza o formación fuera del establecimiento, razones personales o responsabilidades familiares), se consideran asalariadas si el empleador les paga al menos el 50 por ciento de su sueldo o si van a reincorporarse a su empleo en los próximos tres meses.
- Los aprendices que hayan recibido una retribución en metálico o en especie y los estudiantes que hayan trabajado a cambio de una remuneración a tiempo completo o parcial se consideran como personas asalariadas y se clasifican como trabajando o sin trabajar sobre la misma base que las demás personas con trabajo por cuenta ajena.

- Los miembros activos de las fuerzas armadas figuran también entre la población asalariada.

Finalmente, no se considerarán asalariadas a las siguientes personas:

- los empresarios y los trabajadores independientes
- los trabajadores familiares no remunerados (ayudas familiares) y los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas.
- las personas ausentes de su trabajo, con licencia o suspendidas que estén débilmente vinculadas a su empleo (la fortaleza del vínculo se establece en función del tiempo de ausencia y de la percepción o no del salario).
- los trabajadores estacionales, ocasionales o discontinuos por cuenta ajena en la época de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia.

B) Se considerarán personas con una actividad por cuenta propia todas las incluidas en las siguientes categorías:

- trabajando: las personas que durante el período de referencia hayan trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un beneficio o de una ganancia familiar, en metálico o en especie.

- con trabajo pero sin trabajar: las personas que durante el período de referencia tenían que realizar algún trabajo a cambio de un beneficio o ganancia familiar pero han estado temporalmente ausentes del mismo por razones de enfermedad o accidente, vacaciones, fiestas, mal tiempo u otras razones análogas. Según esta definición, ejercen una actividad por cuenta propia:

- los empresarios, los trabajadores independientes, los miembros de cooperativas que trabajan en las mismas y los trabajadores familiares no

remunerados (ayudas familiares). No se considerarán ocupadas por cuenta propia a las siguientes personas:

- las que se ocupan de su hogar sin remuneración, las que prestan servicios sociales no remunerados o de carácter benéfico y otras personas no remuneradas que ejercen actividades fuera del ámbito de las actividades económicas.

- los trabajadores estacionales por cuenta propia y los trabajadores estacionales u ocasionales familiares no remunerados en la temporada de menor actividad que no hayan trabajado en la semana de referencia. (Encuesta de población activa, metodología 2005. INE)

EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

La población femenina ocupada es creciente en el periodo comprendido entre el año 2006 y el 2008, esto es debido a la participación de la mujer en el trabajo extra doméstico y la intensificación y la prolongación de la escolarización, al igual que el descenso de la tasa de natalidad, lo cual, ha permitido a este colectivo disponer de más tiempo para ofrecer trabajo. Del año 2008 al 2013 podemos ver el descenso que se produce debido a la crisis económica y a partir de 2014 se produce una modesta recuperación.

El caso de la ocupación masculina, sigue el mismo patrón que la femenina, pero aumentando y descendiendo en mayor medida, el aumento de la ocupación es debido a que antes de la llegada de la recesión económica era una época buena económicamente hablando, lo que provocó que las empresas pudieran aumentar su contratación. En cuanto al periodo de descenso, la ocupación masculina ha sufrido una bajada más destacada con respecto al colectivo femenino, debido a que uno de los sectores más

afectados es el de la construcción que coincide con el de mayor contratación masculina. (Gráfica 9)

GRÁFICA 9:



Instituto nacional de estadística (EPA)

La tasa de empleo es el cociente entre el número total de ocupados y la población en edad de trabajar. La tasa de empleo, permite indicar que porcentaje de trabajadores tienen efectivamente empleo, por ejemplo, en el gráfico 10, las mujeres en el año 2006 tienen una tasa de empleo del 42%, lo que quiere decir, que 42 de cada 100 mujeres económicamente activas tienen empleo.

Se consideran personas ocupadas o personas con empleo, a todas aquellas de 16 y más años que durante la semana de referencia han trabajado al menos una hora a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial) en dinero o en especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado ausentes del mismo durante la semana de referencia pero mantienen un estrecho vínculo con él. Es decir, todos aquellos que estuvieron ausentes por vacaciones, enfermedad o permiso por nacimiento de un hijo, o no estando ausentes por estas razones, verifican

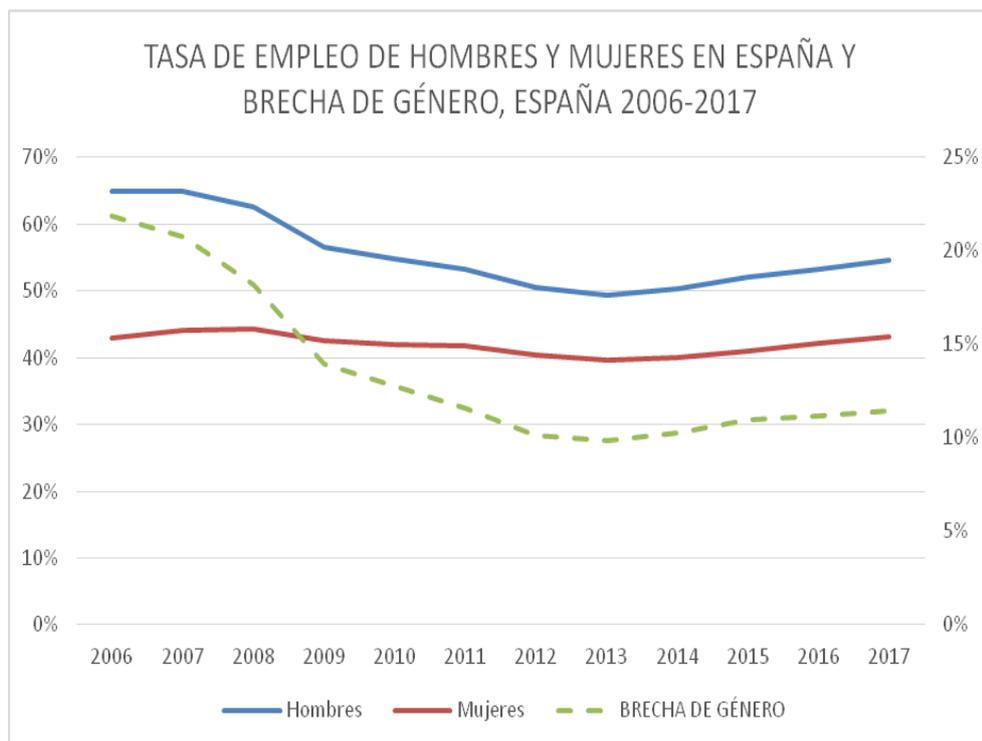
que la duración total de la ausencia va a ser inferior o igual a 3 meses o siendo de más de 3 meses reciben al menos el 50% del salario (metodología de la EPA)

La tasa de empleo masculina, es superior a la de las mujeres debido al asentamiento histórico en el trabajo, a pesar de esto, el desplome es mucho más acentuado porcentualmente hablando que el de las mujeres.

Hasta el año 2007 la tasa de empleo crece para ambos sexos, debido a la buena situación económica que vivía España en ese momento, ya en 2008 con la llegada de la recesión económica fue cuando se produjo un desplome llegando en su punto más bajo a dejarse en torno a un 10% la tasa de empleo masculina, en el caso de las mujeres la caída no es tan pronunciada.

Ya a partir de 2013 vemos como ambas tasas se vuelven a una tendencia positiva, pero quedando todavía muy lejos de los máximos históricos, sobre todo en el caso de los hombres

Alguna de las causas que ha permitido que la brecha de género se reduzca entorno a un 10% son: la promoción de las mujeres en los puestos de trabajo, ya que al tener puestos de mayor relevancia, es más difícil que sean prescindibles para sus empleadores o la reducción de la discriminación indirecta en la contratación. (Gráfica 10)(economía laboral Mc Graw Hill)

GRÁFICA 10:**Instituto nacional de estadística (EPA)**

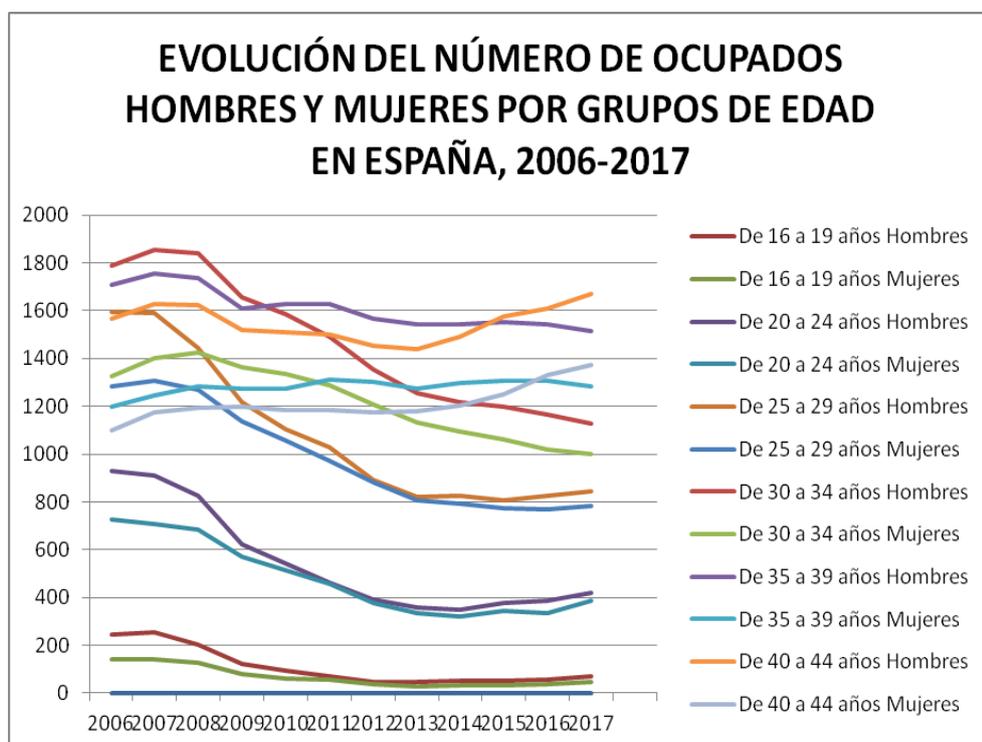
Como podemos observar en el gráfico 11, en las edades comprendidas entre los 16 y los 29 años, la población masculina logra una ocupación muy superior a la de las mujeres, esto es debido entre otras causas porque las mujeres optan por seguir estudiando ya sea bachillerato, ciclos de grado medio o superior en mayor medida que los hombres.

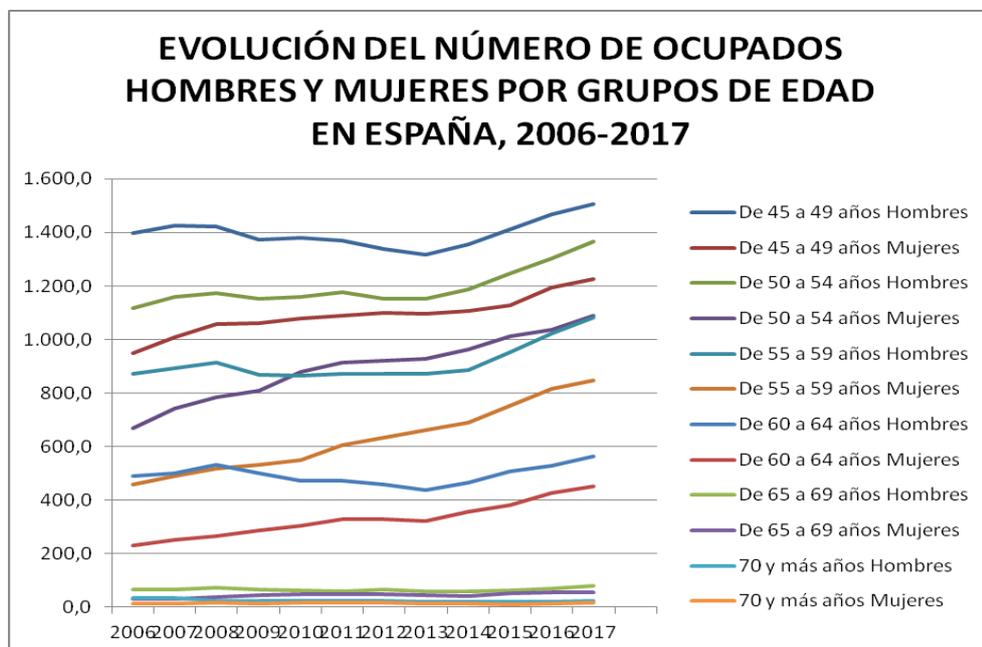
En las edades comprendidas entre los 30 y los 64 años, vemos como la ocupación de hombres y mujeres se equipara, como se puede apreciar claramente en el gráfico 12 en el caso de los hombres y mujeres de entre 35 y 39 años. Esta equiparación se produce debido a que en esas edades, las mujeres ya tienen un nivel de formación superior, lo que les proporciona

una situación de ventaja competitiva en el mercado de trabajo con respecto a los hombres y mujeres cuyo nivel de formación es inferior.

Por último, se puede observar como de los 65 hasta los 70 y más años, la ocupación de hombres y mujeres se equipara casi por completo, ya que en estas edades ambos sexos se comienzan a jubilar. (Gráfica 11 y 12)

GRÁFICA 11 Y 12:





Instituto nacional de estadística (EPA)

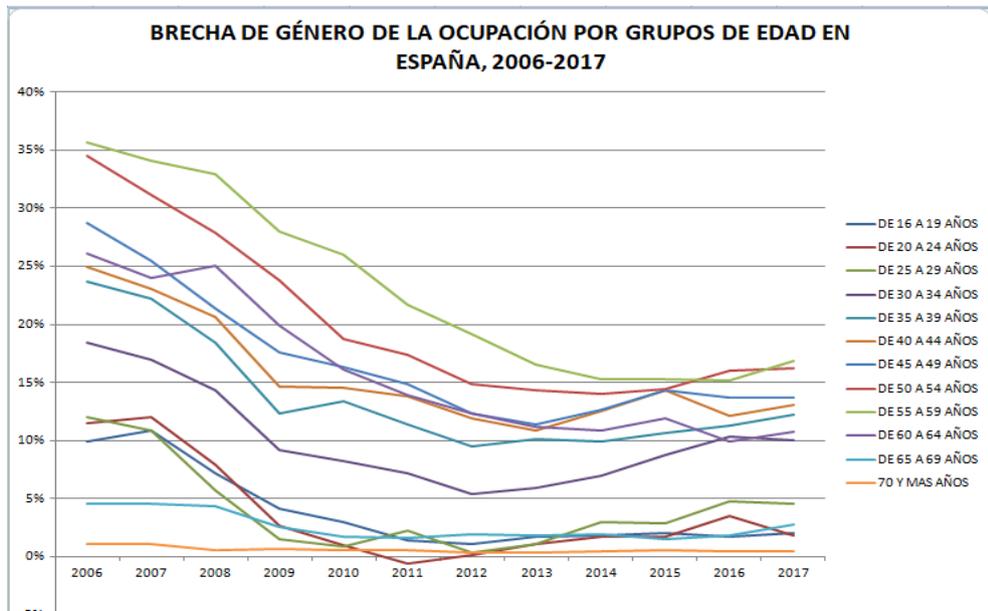
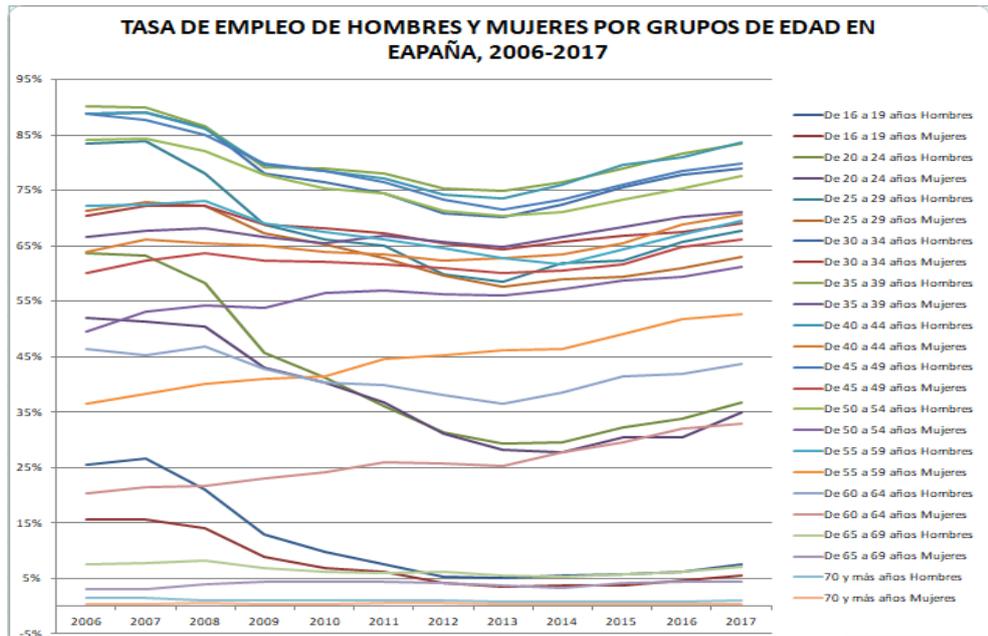
La tasa de empleo de los mayores de 25 años, es mucho más elevada que la de los menores de 25 años, esto es debido a que los 25 años suelen coincidir con el término de los estudios y la posterior entrada en el mundo laboral, aún así en 2008 podemos apreciar que se produce un elevado descenso debido a la crisis económica y un posterior mantenimiento y leve crecimiento, a partir, de 2013.

En el caso de los menores de 25 años, Los años de subidas y bajadas coinciden pero es mucho más pronunciada la caída, esto es debido a que las empresas en épocas de crisis buscan la experiencia para evitar así el gasto de tiempo y dinero en formar a nuevo personal y debido también a que los menores de 25 años, todavía no han terminado los estudios.

En cuanto a la brecha de género vemos como se ha reducido de manera general en el periodo comprendido entre 2006 y 2017, debido a la

mayor posibilidad que tienen hoy en día las mujeres para conciliar su vida laboral con la familiar. (Gráfica 13 y 14)

GRÁFICA 13 y 14:



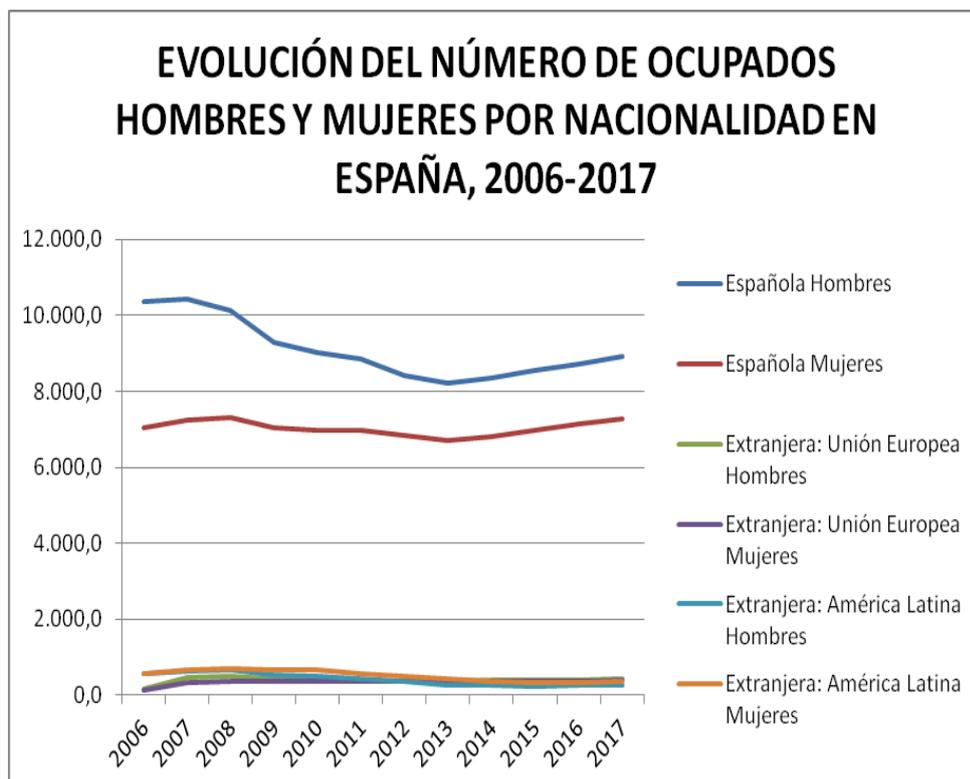
Instituto nacional de estadística (EPA)

Los hombres españoles representan el mayor número de ocupados en territorio español, llegaron a estar ocupados 10.431,9 hombres españoles en 2007, pero ya en 2017 este número descendió hasta los 8.933,7, a pesar de esto, siguen representando el grueso de la población ocupada en España.

Las mujeres españolas afectadas por la crisis económica igual que los hombres pero en menor medida, representan la segunda mayor ocupación en el país con 7.285,0 ocupadas en 2017.

Como era de esperar hombres y mujeres españolas, tienen un mayor número de ocupados, ahora vamos a analizar que ocurre, con los extranjeros de la Unión Europea y de América Latina tanto hombres como mujeres. En el año 2006 los extranjeros de la Unión Europea, tenían un número menor de ocupados tanto de hombres como de mujeres que los de América Latina, debido entre otros factores a que el sector de la construcción se encontraba en auge y la contratación de hombres de América Latina supone un ahorro en comparación con la contratación de un extranjero de La UE, en el caso de las mujeres latinas se encuentra en gran medida relacionada con la contratación en el hogar, las familias españolas en ese entonces se podían permitir ese lujo.

Pero a partir del año 2012 la ocupación de los extranjeros de la UE supera ya a la de los Latinos, debido entre otros factores a una mayor formación o debido a las dificultades a la hora de acreditar u homologar los estudios realizados en sus países de origen. (Gráfica 15)

GRÁFICA 15:

Instituto nacional de estadística (EPA)

La relación entre trabajo y formación tiene que ver con el grado en que los conocimientos adquiridos son de aplicación en la ocupación realizada.

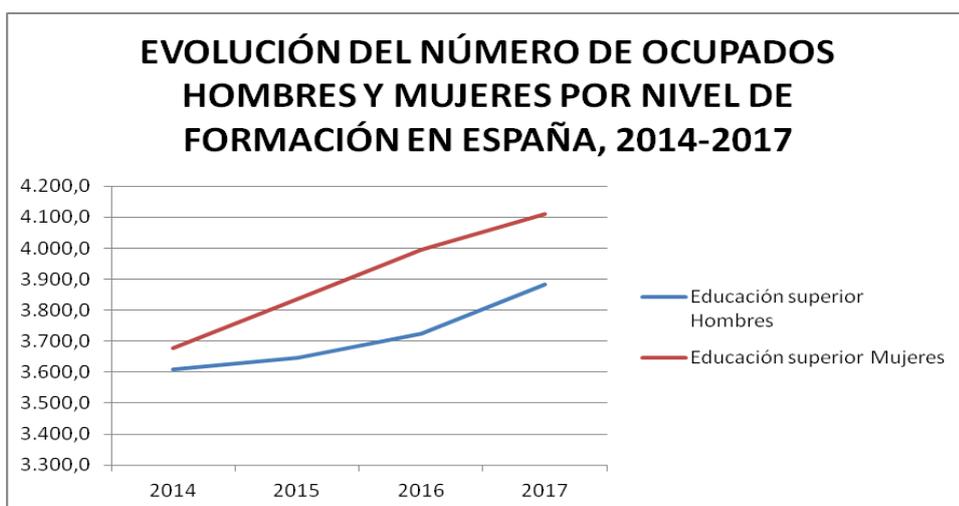
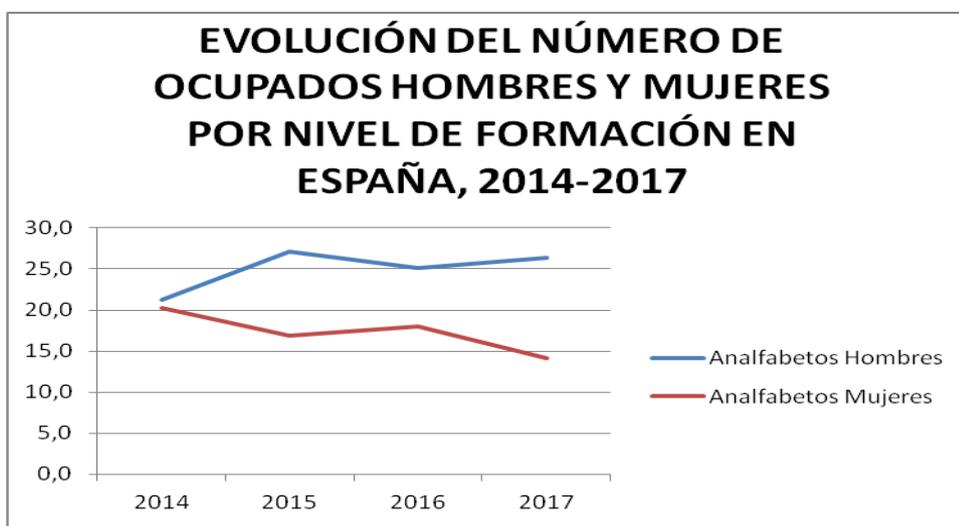
En el gráfico podemos observar que el número de ocupados hombres, es inferior al de las mujeres, cuando estas poseen titulación superior, las mujeres superan los 4.000,0, en cambio los hombres se quedan por debajo.

En el caso de los analfabetos, no ocurre lo mismo, el número de hombres ocupados sin ningún tipo de estudio, es superior, al de las mujeres,

por lo cual, se ve reflejado que estas se ven obligadas a tener estudios para poder tener mayor posibilidad de acceso al empleo que un hombre.

Aunque la mujer tenga mayor posibilidad de acceso al empleo si obtiene formación, no quiere decir que las tareas a realizar tengan una relación directa con el área de especialización y mucho menos que el tipo de contrato sea indefinido. (Gráfico 16 Y 17)

GRÁFICA 16 Y 17:

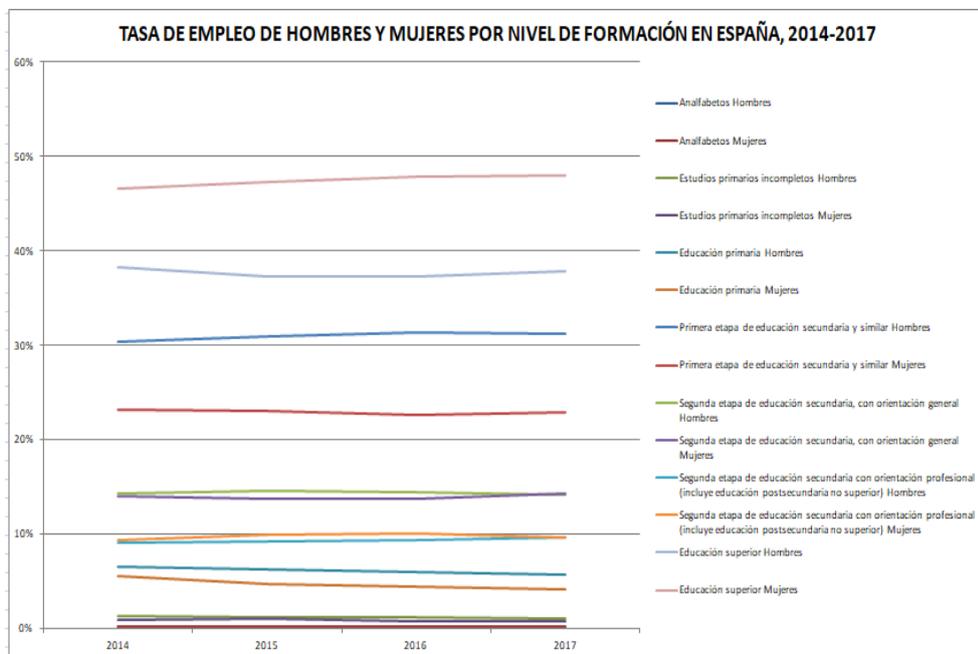


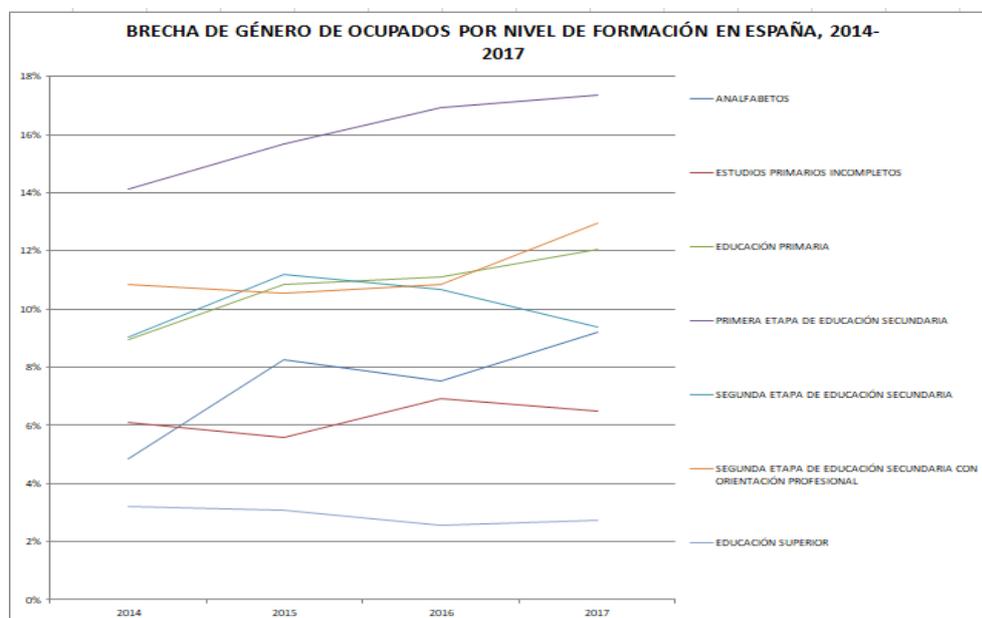
Instituto nacional de estadística (INE)

La tasa de empleo de hombres y mujeres por nivel de formación, como podemos apreciar en el gráfico 20, no ha variado significativamente en ningún tipo de formación en el periodo comprendido entre 2014 y 2017.

En cambio, la brecha de género del gráfico 21, si ha sufrido variaciones, en la primera etapa de educación secundaria, primaria, y en el caso de los analfabetos la brecha de género ha aumentado significativamente. Únicamente los estudios de educación superior y la segunda etapa de educación secundaria obligatorio, es decir, la ocupación de los estudios más avanzados son los que mantienen la brecha de género más o menos constante, llegando incluso a reducirse en el caso de los estudios superiores. (Gráfica 18 y 19)

GRÁFICA 18 Y 19:

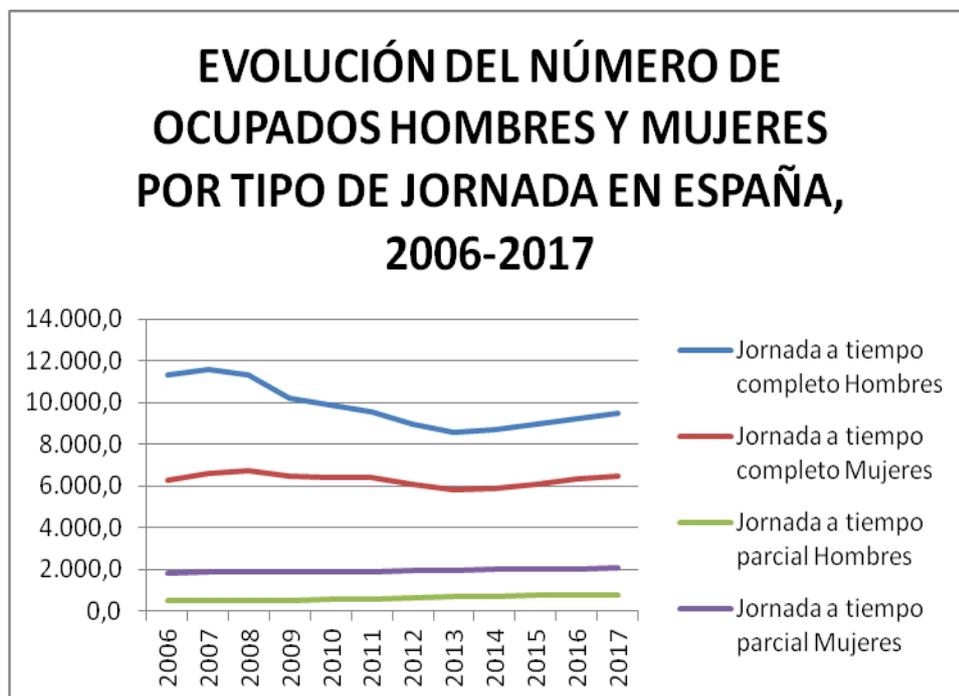




Instituto nacional de estadística (INE)

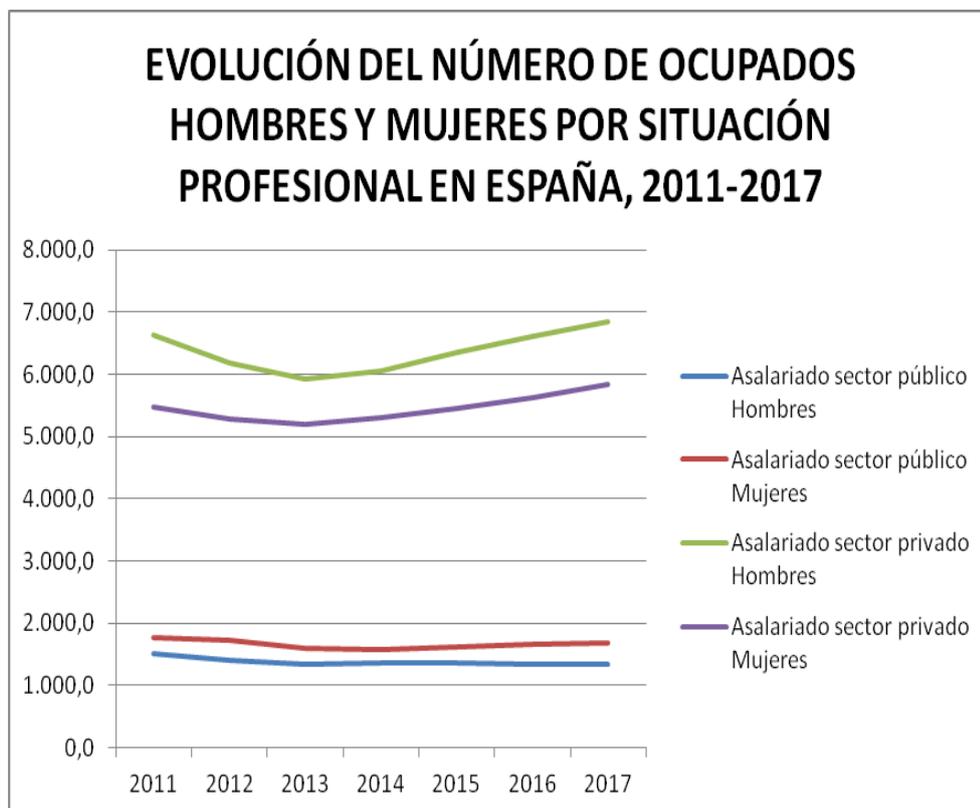
Aunque todavía se contrate poco relativamente a tiempo parcial, la tendencia se va incrementando habiendo un volumen considerable de esta contratación, esto es debido entre otros factores a la mejora de la regulación, que ha contribuido al aumento de estos contratos integrando a personas que antes trabajaban sin contrato.

En el caso de la contratación indefinida vemos un efecto contrario al de la contratación a tiempo parcial, que debido a la crisis económica de 2008 no han dejado de caer hasta 2013 que comienzan a recuperarse tanto para hombres como para mujeres. (Gráfica 20)

GRÁFICA 20:

Instituto nacional de estadística (EPA)

Los ocupados en el sector público ya sean hombres o mujeres, a pesar, de ser menores en cantidad, son más estables que los del sector privado, debido a que los sueldos de los trabajadores son sustentados por el estado. En cambio cuando hablamos de contratación en el sector privado, son las empresas por sí mismas, las que tienen que hacer frente a los salarios y en época de recesión económica, se ven obligadas a reducir la fuerza de trabajo con el objetivo de la supervivencia del negocio. (Gráfica 21)

GRÁFICA 21:

Instituto nacional de estadística (EPA)

NÚMERO DE PARADOS Y TASAS DE PARO:

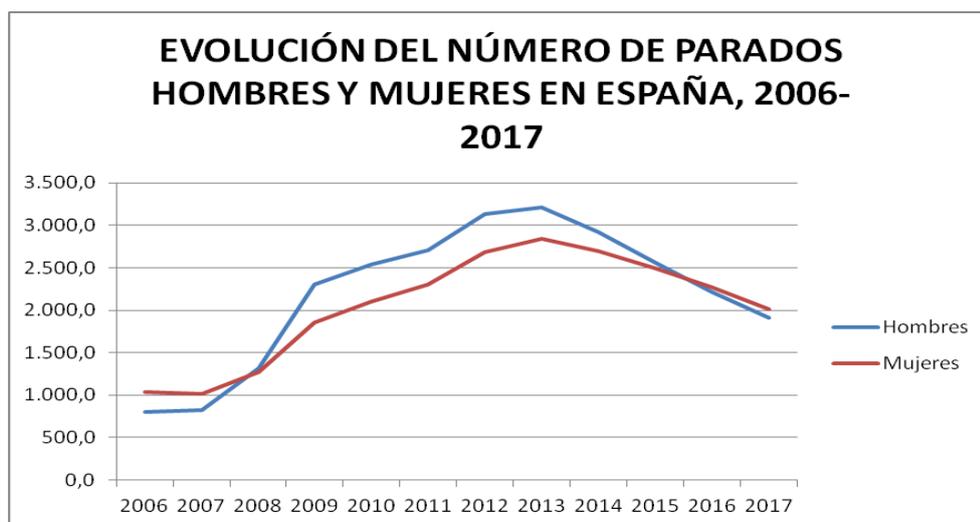
La definición formal de parado según la EPA nos dice que : las personas se consideran oficialmente paradas: si declaran no haber realizado ningún trabajo la semana anterior, ni siquiera durante una hora; declaran estar en búsqueda de empleo; si son capaces de mencionar algún método de búsqueda activo utilizando en las cuatro semanas disponibles al momento de la entrevista; si declaran estar disponibles para trabajar, es decir, se muestran dispuestas a ocupar en el plazo de dos semanas un puesto de

trabajo que les fuera ofrecido (la inscripción en las oficinas públicas de empleo solo se consideran un método activo, si la persona que lo menciona dice haber visitado esas oficinas en las 4 semanas anteriores al momento de la entrevista y por motivos relacionados con la búsqueda de empleo) (Economía laboral Mc Graw Hill)

En el periodo comprendido entre el año 2006 hasta mitades del 2007, el número de parados hombres y mujeres se mantuvo, pero a partir de la segunda mitad de 2007 debido a la crisis económica, el número de parados en España se disparó, llegando a 3.205.600 parados hombres y 2.845.500 paradas mujeres en el año 2013 siendo el peor dato para ambos sexos.

A partir del año 2014 el paro descendió encontrándose en 2017 con 1.905.800 parados hombres y 2.011.100 paradas mujeres. Una de las causas que provoca que el paro incremente, es entre otras el desajuste entre las cualificaciones necesarias para ocupar los puestos de trabajo existentes y las que poseen los demandantes de empleo. (Gráfica 22)

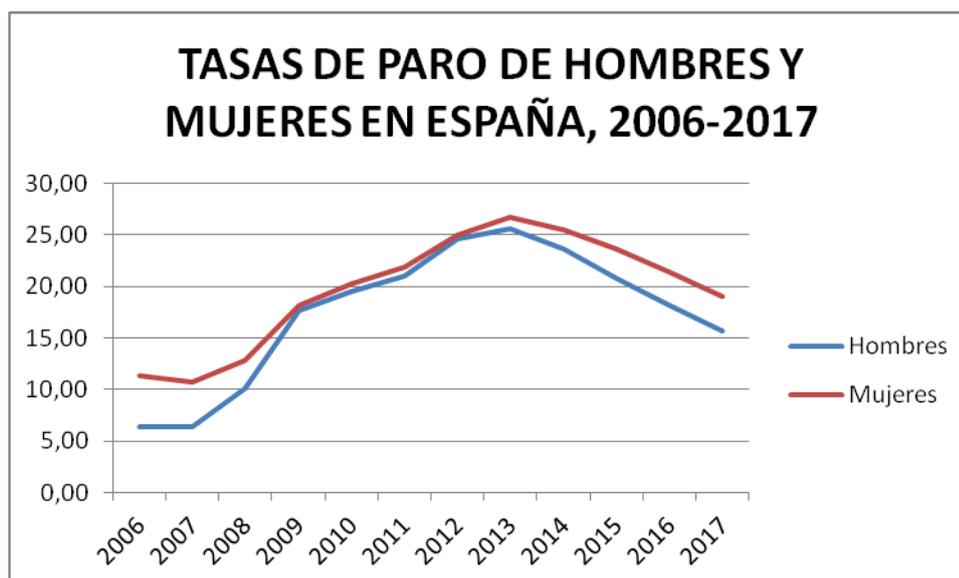
GRÁFICA 22:



Instituto nacional de estadística (EPA)

La tasa de paro es el porcentaje de población activa que se encuentra parada. A partir de mediados de 2007 crece la tasa de paro debido a la crisis económica, hasta el año 2013 en el que comienza la recuperación económica. Esta elevada tasa es subproducto de la recesión y las depresiones y se debe al nivel insuficiente de demanda agregada, que obliga a las empresas a suspender temporalmente el empleo a los trabajadores o despedirlos. (Gráfica 23)

GRÁFICA 23:



Instituto nacional de estadística (EPA)

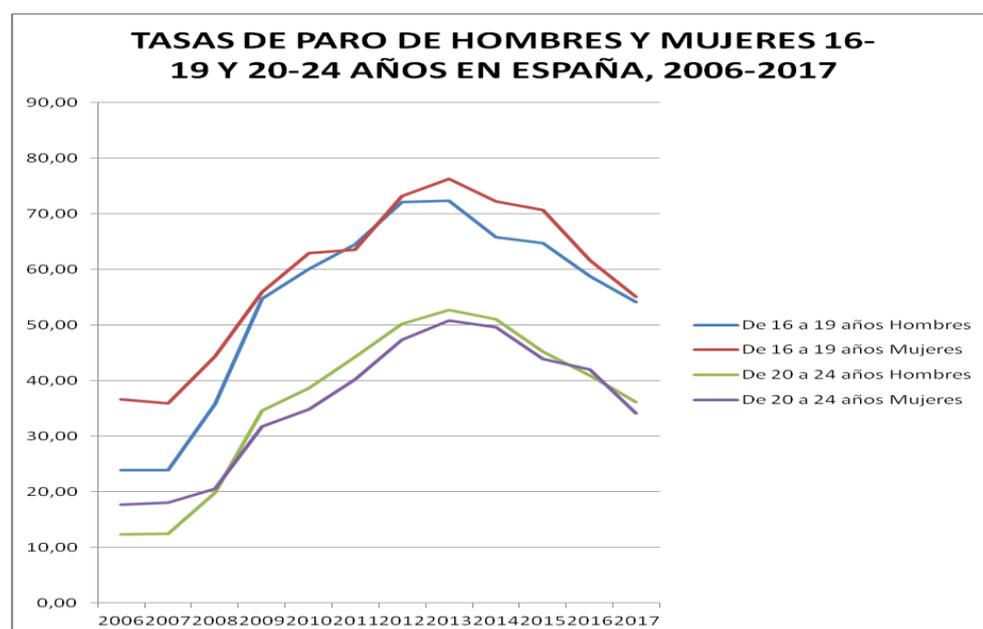
Desde mediados del año 2007, como podemos observar en el gráfico 26, la tasa de paro de los menores de 25 años es creciente, teniendo una mayor tasa de paro en las edades comprendidas entre los 16 y los 19 años debido a la escasa. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de 2007, se comenzó con un incremento de casi el 30% de la tasa de paro de los

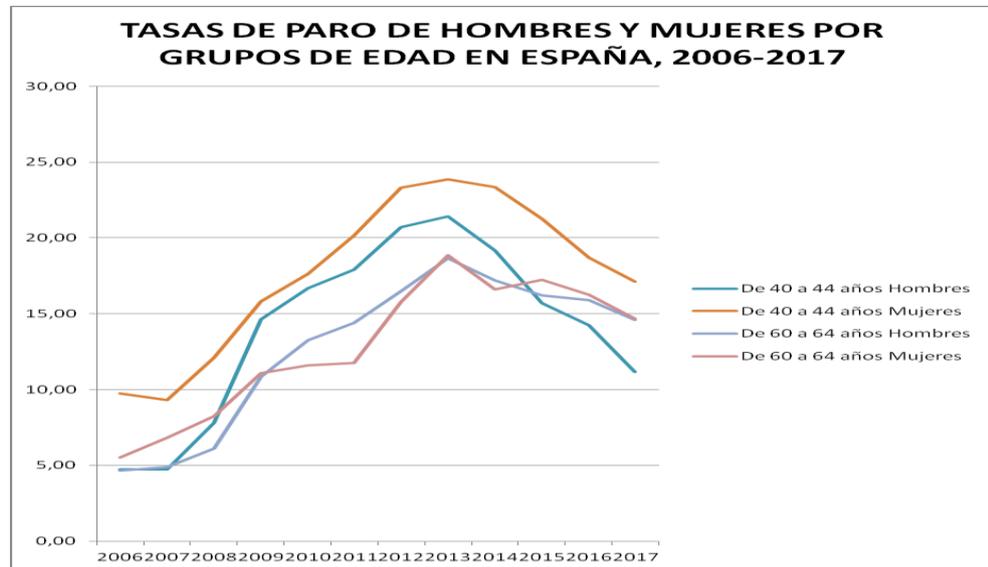
menores de 25 años, debido a que las empresas en crisis, no pueden perder tiempo ni dinero en la formación y la inexperiencia de los trabajadores.

La tasa de paro de los mayores de 25 años, aumenta pero en menor medida debido a la experiencia en el mercado laboral de este colectivo como podemos apreciar en la gráfica 27.

Ya a partir de 2013 la tasa de paro comienza a reducirse en los dos grupos de edades pero no con la misma fuerza con la que aumentó en época de crisis. (Gráfica 24 y 25)

GRÁFICA 24 Y 25:





Instituto nacional de estadística (EPA)

Tomando como referencia a los parados hombres y mujeres que han buscado empleo entre 1 y 2 años y los que lo han buscado de 2 a más años, podemos apreciar que a partir del año 2008 la tasa de paro, de ambas búsquedas de empleo se ha incrementado en gran medida debido a que en épocas de recesión la posibilidad de encontrar un empleo es menor.

Hasta el año 2015 encontramos un mayor número de parados hombres que han estado entre 1 y 2 años buscando empleo en comparación con las mujeres, esto tiene que ver con la construcción que ha sido uno de los sectores más afectados.

En el caso de aquellos que han estado buscando trabajo 2 o más años, las diferencias entre los hombres y las mujeres sigue la misma tendencia que aquellos que buscan empleo entre 1 y dos años, el hombre también tiene un mayor número de parados lo que en este caso se produce entre el año 2001 y el 2015

También coinciden desde 2015 a 2017, en este caso cambia la tendencia y las mujeres tienen un mayor número de horas a la hora de buscar empleo, esto puede ser producido además de por el escaso empleo, por la no concordancia entre la cualificación del individuo y la que piden los demandantes de empleo. (Gráfica 26 y 27)

GRÁFICA 26 Y 27:



Instituto nacional de estadística (EPA)

EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN INACTIVA Y EVOLUCIÓN:

La población económicamente inactiva abarca a todas las personas de 16 o más años, no clasificadas como ocupadas ni paradas ni población contada aparte durante la semana de referencia. Comprende las siguientes categorías funcionales:

- personas que se ocupan de su hogar: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, se dedican a cuidar sus propios hogares; por ejemplo, amas de casa y otros familiares que se encargan del cuidado de la casa y de los niños.

- estudiantes: personas que, sin ejercer ninguna actividad económica, reciben una instrucción sistemática en cualquier grado de educación.

- jubilados o prejubilados: personas que han tenido una actividad económica anterior y que por edad u otras causas la han abandonado, percibiendo una pensión (o unos ingresos de prejubilación) con motivo de su actividad anterior.

- personas que perciben una pensión distinta de la de jubilación y de prejubilación.

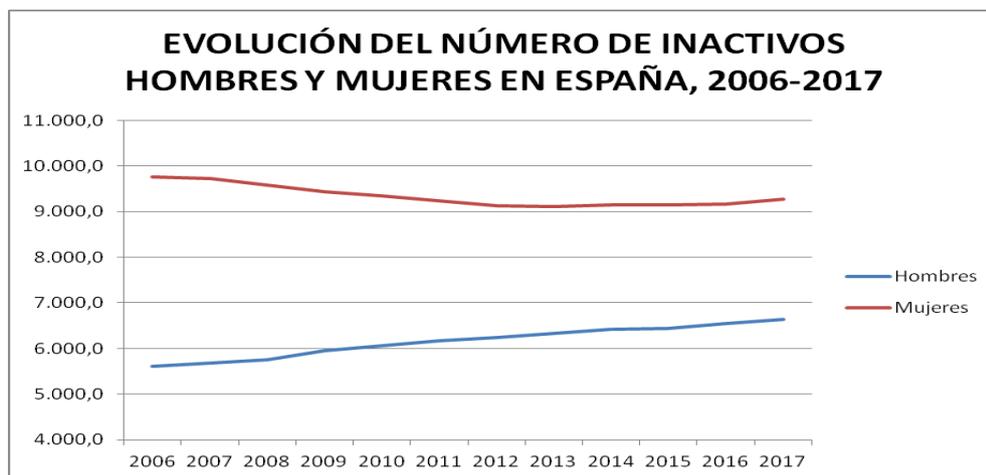
- personas que realizan sin remuneración trabajos sociales, actividades de tipo benéfico, etc. (excluidas las que son ayudas familiares). - incapacitados para trabajar.

- otra situación: son los inactivos no incluidos en ninguna de las categorías anteriores, por ejemplo los rentistas. En función de su vinculación con la actividad, dentro de los inactivos se distingue un grupo especial que es el de los activos potenciales. Se definen como aquellos inactivos que están disponibles para trabajar pero no buscan empleo,

excluyendo a quienes no lo buscan por estar jubilados, por estar cursando estudios, por enfermedad, por tener que cuidar a personas dependientes o por tener otras responsabilidades personales o familiares. Dentro de los activos potenciales un grupo de interés es el de los desanimados, que son personas sin trabajo, disponibles para trabajar en un período de dos semanas y que no han buscado empleo en las cuatro últimas semanas porque creen que no lo encontrarán. (Metodología de la EPA)

En el gráfico 28 podemos observar como el número de inactivas es muy superior a la de los hombres y como van en sentido opuesto, mientras el número de mujeres inactivas en épocas de recesión se redujo, la inactividad masculina aumentó y sigue aumentando.

“Una de las razones por la que se incrementa la inactividad es por el efecto del trabajador desanimado, que supone que durante las recesiones algunos trabajadores desempleados se muestran tan pesimistas respecto a la posibilidad de encontrar empleo a cambio de un salario aceptable, que dejan de buscar trabajo activamente y por lo tanto se convierten temporalmente en inactivos. Las recesiones generalmente entrañan una disminución de los salarios reales de los que pueden disponer los trabajadores desempleados y los nuevos demandantes de empleo, elevando el precio de la renta y reduciendo el precio del ocio, lo que lleva a algunos trabajadores a sustituir búsqueda de empleo por ocio” (inactividad) (Economía Laboral Mc Graw Hill)

GRÁFICA 28:

Instituto nacional de estadística (EPA)

CONCLUSIÓN:

Históricamente, las mujeres no han participado en el mercado de trabajo de la misma manera que los hombres, sino todo lo contrario, la situación laboral entre ambos ha conllevado numerosas diferencias.

Las mujeres y los hombres no desempeñan las mismas tareas, ni ocupan el tiempo de la misma manera, la gran diferencia, es que el trabajo del hogar es mayoritariamente realizado por las mujeres. Además, las mujeres que consiguen acceder al mercado laboral, tampoco disfrutan de unas condiciones igualitarias respecto del colectivo masculino.

Los hombres y las mujeres trabajan en diferentes sectores y puestos, tampoco ocupan los puestos de relevancia de una manera igualitaria y por si fuera poco tampoco perciben los mismos salarios por trabajos de idéntica complejidad. Todas estas situaciones, afectan de manera directa la situación económica y social del colectivo femenino.

Las mujeres quedan en una situación poco ventajosa, lo que da lugar a la desigualdad, en muchos casos discriminación e injusticias sociales.

Todo ello de especial relevancia e invita a la preocupación debido a que si una mujer se enfrenta con una situación laboral, económica o familiar precaria, se encontrará con graves dificultades para poder atenderlas de manera adecuada.

Uno de los principales problemas, que han llevado a la división de tareas entre hombres y mujeres, ha sido la propia manera de ver el trabajo como una actividad remunerada llevada a cabo fuera del hogar, en

discordancia con las actividades del hogar no remuneradas que han quedado desvalorizadas y tenidas en cuenta en segundo plano

Por lo cual, se ha concebido el trabajo realizado por las mujeres como actividades de poco valor y menos si cabe reconocimiento social, dicha percepción se ha trasladado al mercado laboral y ha desembocado en que las mujeres ocupen empleos específicos, normalmente peor pagados y en categorías profesionales de menor nivel que las que realizan los hombres.

La principal consecuencia de la situación desigual de las mujeres frente a los hombres en el mercado de trabajo en España, es que las mujeres disfrutan de una renta económica menor, lo que influye de manera directa en su bienestar. Esta discriminación se hace patente a través de los indicadores del mercado de trabajo analizados. Sin embargo, donde mayor nivel de discriminación económica se percibe es al final de su vida laboral, a la hora de recibir la pensión, desigualdad que se produce por la baja inserción en el mercado de trabajo de las mujeres de mayor edad.

REFERENCIAS:

-Ribas Bonet. Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual 7-9. Recuperado de http://dea.uib.cat/digitalAssets/128/128260_4.pdf

-Alonso, Biencinto, Gómez, González, Soliva. Los factores de desigualdad de género en el empleo 7-12. Recuperado de http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf

-Instituto Nacional de Estadística (2005) Encuesta de Población Activa, Metodología. Recuperado de <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>

-Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

-Constitución española (1978)

-Directiva 2006/54/CE del parlamento europeo y del consejo (2006) relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

-Mc Connell, Brue, Macpherson, Mc Graw Hill. Economía laboral